

RETRATO DA REDE

2017

Pesquisa Qualificada
Retrato da Rede
2009



Dados coletados em toda São Paulo, nas reuniões iniciais de RELTs /2009

Pesquisa Qualificada
Retrato da Rede
2010



Dados coletados em toda São Paulo, nas reuniões iniciais de RELTs /2010

Pesquisa Qualificada
Retrato da Rede
2011



Dados coletados em toda São Paulo, nas reuniões iniciais de RELTs /2011



•PTRF:
recursos
insuficientes
nas Escolas

2012 - 0,33
2013 - 0,22
2014 - 0,25
2015 - 0,25
2016 - 0,27
2017 - 0,27

- Má gestão de pessoas
- Falta de profissionais

- Falta de verbas
- Acúmulo de tarefas
- Doenças ocupacionais

- Falta de manutenção nas UEs
- Formação continuada ineficiente

- Módulos incompletos
- Descontinuidade das políticas educacionais
- Excesso de alunos por sala de aula
- Material didático inadequado

SINESP Sindicato dos Especialistas de Educação do Ensino Público Municipal de São Paulo

RETRATO DA REDE
2013



SINESP RETRATO DA REDE
2014



SINDICATO DOS ESPECIALISTAS DE EDUCAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO PAULO ISEM

Retrato da Rede
2015



SINESP SINDICATO DOS ESPECIALISTAS DE EDUCAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO PAULO ISEM

RETRATO DA REDE
2016



SINDICATO DOS ESPECIALISTAS DE EDUCAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO PAULO

SINESP

SINDICATO DOS ESPECIALISTAS DE EDUCAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Nº 9 - Publicado em julho de 2017

ISSN 2359-5523

Retrato da Rede
2012



ISEM



COLEÇÕES APROVADAS
PREPARE SEUS ALUNOS PARA
OS DESAFIOS DO ENSINO MÉDIO.

FTD - MKT



EM BREVE,
a caixa com as
obras para análise
estará disponível
em sua escola.



CONHEÇA TODAS AS OBRAS
APROVADAS ACESSANDO O SITE
pnld.ftd.com.br

CENTRAL DE RELACIONAMENTO COM O CLIENTE
0800 772 2300 || www.ftd.com.br

FTD
EDUCAÇÃO

DIRETORIA DO SINESP

Presidente

Luiz Carlos Ghilardi

Vice-Presidente

Maria Benedita de Castro de Andrade

Secretário Geral

João Alberto Rodrigues de Souza

Vice-Secretária Geral

Maria Cristina Ribeiro

Diretora de Administração Financeira

Rosalina Rocha de Miranda

Vice-Diretora de Administração Financeira

Letícia Grisólio Dias

Diretora para Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados

Egle Prescher Iaconelli

Vice-Diretor p/ Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados

Christian de Mello Sznick

Diretora de Eventos Educacionais

Marilva Silva Gonçalves

Vice-Diretora de Eventos Educacionais

Rosana Capputi Borges

Diretora Cultural

Alairse Vиви

Vice-Diretora Cultural

Márcia Helena Gargiulo Krause

Diretora de Imprensa

Marilza Gomes da Gama e Silva

Vice-Diretor de Imprensa

Rui Ferreira da Silva Junior

Diretora de Políticas Sociais

Norma Lúcia Andrade dos Santos

Vice-Diretor de Políticas Sociais

Getúlio Marcio Soares

Diretora de Organização Sindical

Ana Maria Dunkel Bonalumi

Vice-Diretora de Organização Sindical

Janete Silva de Oliveira

CONSELHO FISCAL

Titulares:

Rinaldo Sérgio Leite

Eliana Mandarino Garcia Bonastre

Neuza Maria Canile Hartman

Suplentes:

Lídice Neyde da Silva Astrini

Mabel Skiet do Nascimento

Aparecida Benedita Teixeira

EXPEDIENTE

O Retrato da Rede é elaborado a partir da pesquisa anual realizada em reuniões regionalizadas com os Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino, aplicada pelo SINESP com assessoria técnica do Instituto Cultiva, em que são levantados dados em seis dimensões, para as quais são elaborados indicadores compostos:

- Gestão de pessoas
- Apoio técnico da SME
- Capacitação
- Ambiente físico e equipamentos
- Saúde
- Violência

Cada um desses temas possui um conjunto amplo de questões abordadas no questionário. O indicador agrega informações padronizadas e varia de 0 a 1, sendo zero a pior e 1 a melhor situação.

ISEM é o Indicador SINESP da Educação Municipal, construído a partir dos dados levantados pelo Retrato da Rede.

Responsabilidade de toda a Diretoria do SINESP

Jornalista responsável:
José Bergamini, MTB 23668

Tiragem: 6.500 exemplares

Design e diagramação:
Iago Teles

Impressão: Formacerta - 2081 6000



DRE Butantã



DRE Campo Limpo



DRE Capela do Socorro



DRE Freguesia do Ó/Brasilândia

Retrato da Rede resulta da escuta da base sindical do SINESP

Essa metodologia se tornou uma importante inovação na prática sindical da área educacional no Brasil, constituindo-se numa pesquisa anual tecnicamente ancorada, realizada com assessoria do Instituto Cultiva, que ultrapassou os muros das relações sindicais.

Em 2017, 565 Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino responderam o formulário de pesquisa nas reuniões realizadas pelo Sindicato em todas as regiões da cidade. A margem de erro desta amostra é aquela considerada internacionalmente confiável. Durante todos esses anos, variou entre 3% e 5%.

O Retrato da Rede revela uma situação grave, mas superável com a adoção de uma política educacional eficaz e eficiente.



DRE Guaianases

Fotos: Diretoria do SINESP e Thamiris Silva



DRE Ipiranga



DRE Jaçanã/Tremembé



DRE Pirituba



DRE São Mateus



DRE Itaquera



DRE Penha



DRE Santo Amaro



DRE São Miguel

Apresentação

Retrato da Rede e ISEM são instrumentos de luta da Educação Municipal

Diante da necessidade de qualificar as lutas sindicais na Rede Municipal de São Paulo, o SINESP elaborou, em 2007, um dossiê apontando os principais problemas do ambiente de trabalho e os reflexos deles sobre os profissionais da educação que representa, os Gestores Educacionais.

Dois anos depois, o Dossiê se tornou o Retrato da Rede, elaborado a partir de pesquisa com esses profissionais: Diretores de Escola, Assistentes de Diretor, Coordenadores Pedagógicos e Supervisores Escolares.

Em 2012, a Diretoria do Sindicato foi além e criou um índice baseado na pesquisa, que permite a comparação anual dos dados apontados para cada um dos seis indicadores avaliados. Trata-se do ISEM – Índice SINESP da Educação Municipal.

Em todas as suas edições, o percentual de entrevistados sempre rondou 10% da categoria, amos-

tra sólida que confere acuidade à pesquisa. Isso, somado à metodologia adotada e aos critérios estatísticos seguidos, resulta num trabalho com forte apelo, abrangência e credibilidade.

O ISEM deste ano mostra claramente, na sua linha do tempo 2012-2017, que a Secretaria Municipal de Educação tem tido pouca escuta no atendimento das demandas apontadas.

Ao analisar o item “capacitação”, vê-se que, apesar de ligeira melhora na última edição, sobressai a persistente inadequação ligada ao não atendimento das necessidades de formação dos profissionais de Educação.

O indicador “ambiente físico e equipamentos” segue o mesmo roteiro. A falta de fornecimento de materiais e o fechamento de espaços com ampliação do número de crianças nas Escolas, notadamente da Educação Infantil, sem respaldo de novos recursos materiais, financeiros e humanos, complica ainda mais uma situação que já era difícil.

O ISEM e o Retrato da Rede compõem um instrumento poderoso para apontar os problemas da Rede Municipal de Educação.



Luiz Carlos Ghilardi
Presidente do SINESP

Permitem mapear falhas, compor reivindicações, estudar e propor soluções. Sobretudo, fornecem ao Governo uma visão ampla das condições de trabalho nessa Rede, das mazelas, limitações e aflições que acometem seus profissionais, baseada numa pesquisa qualificada cientificamente embasada, com potencial para nortear uma atuação comprometida e competente do poder público nessa área imprescindível.

O Retrato da Rede, por sua solidez e abrangência, tem sido solicitado por inúmeros veículos da grande imprensa, bem como da regional e alternativa. Seus dados já embasaram artigos em inúmeros jornais, revistas, sites, rádios e TVs. A imprensa

já compreendeu sua importância. Esperamos que o Governo Municipal também o faça.

Nos 25 anos do SINESP, o desafio de avançar nas lutas soa presente e urgente. O ISEM é um instrumento para isso, pois fortalece e subsidia os caminhos apontados pela categoria nos Congressos Anuais e nas pautas discutidas e negociadas com os Governos.

É um instrumento que merece ser trabalhado e exposto em cada Unidade Escolar, de forma a levar o conhecimento dos seus dados para todos os profissionais de educação e para a comunidade escolar.

Fortalecer a luta a partir de documentos técnicos criados pela categoria é uma resposta às ações dos Governos que, em seus materiais de propaganda e anúncios na imprensa, escondem as falhas que se perpetuam na Rede Municipal de Ensino.

A Diretoria do SINESP continuará em sua luta diária e incansável para a melhoria das condições de trabalho e defesa de seus filiados, e convoca a todos para essa luta.

Sumário



Quadro descritivo da SME: dados mostram deterioração

A Rede Municipal de Ensino da cidade de São Paulo é a maior do país, mantém crescimento constante e já atende cerca de 1 milhão de alunos. O número de profissionais e de unidades de ensino não tem, no entanto, acompanhado esse crescimento.

Até meados de 2015 a Secretaria Municipal de Educação admitia 4.646 vagas docentes em aberto. Há falta crônica de profissionais nas escolas para atender as salas, muitas delas superlotadas. Os dados da SME comprovam a diminuição do número de docentes: em 2016 eram 60.656 na RME, e em 2017 havia 58.534 no começo do ano.

A situação para os Gestores Educacionais não é diferente. O SINESP tem apresentado estudos e formulado reivindicações

para a reposição do quadro, afetado pelo aumento de unidades e de alunos e por aposentadorias e exonerações de profissionais. Em 2015, em negociação com o governo, o SINESP exigiu a ampliação do módulo de Supervisores. Após muita luta, em 2017 a Câmara Municipal aprovou um PL com a criação de 96 cargos de Supervisor Escolar. Mas esse número já está ultrapassado. Hoje há exigência de muitas outras vagas.

Paralelo a isso, o crescimento das creches conveniadas evidencia as escolhas das administrações da cidade, explícita na atual. Há de se temer a extrapolação desse expediente para a contratação de profissionais, o que tende a ser facilitado com a aprovação da terceirização na atividade-fim e da reforma trabalhista, contra as quais o SINESP se opõe e reforça a luta contrária!

Dados da SME em 09/06/2017

Profissionais ativos na RME	2016	2017
Total de Docentes da Ativa	60.656	58.534
Total de Assistentes de Diretor	1.918	1.938
Total de Supervisores Escolares	245	338
Total de Diretores de Escola	1.140	1.459
Total de Coordenadores Pedagógicos	1.823	1.993

ESCOLAS POR TIPO	2016	2017
Centro de Convivência Infantil/Centro Infantil de Proteção à Saúde	4	3
Centro de Educação e Cultura Indígena	3	3
Centro de Educação Infantil Direto	315	317
Centro de Educação Infantil Indireto	358	368
Centro Educacional Unificado - CEI	45	45
Centro Educacional Unificado - EMEF	46	46
Centro Educacional Unificado - EMEI	47	47
Centro Integrado de Educação de Jovens e Adultos	16	16
Centro Municipal de Capacitação e Treinamento	3	3
Centro Municipal de Educação Infantil	4	8
Creche Particular Conveniada	1296	1338
Escola Municipal de Educação Bilíngüe para Surdos	6	6
Escola Municipal de Educação Infantil	498	503
Escola Municipal de Ensino Fundamental	500	501
Escola Municipal de Ensino Fundamental e Médio	8	8
Escola Técnica	1	2
Movimento de Alfabetização	366	334

D.R.E	SUBPREFEITURA
BUTANTÃ	Butantã Pinheiros
CAMPO LIMPO	Campo Limpo M´Boi Mirim
CAPELA DO SOCORRO	Capela do Socorro Parelheiros
FREGUESIA/BRASILÂNDIA	Freguesia/Brasilândia Casa Verde/Cachoeirinha
GUAIANASES	Guaianases Cidade Tiradentes
IPIRANGA	Ipiranga, Sé Vila Mariana, Vila Prudente
ITAQUERA	Itaquera Aricanduva/Formosa/Carrão
JAÇANÃ/TREMembÉ	Jaçanã/Tremembé, Santana/Tucuruvi Vila Maria/V.Guilherme
PENHA	Penha, Mooca Ermelino Matarazzo
PIRITUBA	Pirituba, Perus, Lapa
SANTO AMARO	Santo Amaro, Cidade Ademar Jabaquara
SÃO MATEUS	São Mateus Sapopemba
SÃO MIGUEL	São Miguel Itaim Paulista

ISEM 2017

Tabela 1

ANO	Gestão de Pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente físico e equipamentos	Saúde	Violência	ISEM
2012	0,30	0,40	0,32	0,41	0,25	0,40	0,33
2013	0,15	0,28	0,26	0,26	0,12	0,38	0,22
2014	0,19	0,27	0,23	0,34	0,17	0,39	0,25
2015	0,18	0,26	0,27	0,31	0,16	0,39	0,25
2016	0,21	0,26	0,40	0,23	0,17	0,45	0,27
2017	0,13	0,26	0,49	0,23	0,15	0,49	0,27

O ISEM 2017 revela estabilidade em relação ao ano anterior, embora apresente quedas significativas nos quesitos “gestão de pessoal” e “saúde”. O item “capacitação”, por seu turno,

mantém a melhoria registrada no ano passado, assim como “violência”.

Numa escala de 0 a 10, a educação municipal paulistana receberia nota 2,7 neste ano.

Os índices gerais das DREs, contudo, apresentaram quedas muito acentuadas.

Tabela 2

DRE	2015	2016	2017
BUTANTÃ	0,49	0,47	0,32
CAMPO LIMPO	0,44	0,48	0,24
CAPELA DO SOCORRO	0,42	0,38	0,27
FREGUESIA/BRASILÂNDIA	0,40	0,44	0,25
GUAIANASES	0,33	0,37	0,26
IPIRANGA	0,38	0,45	0,28
ITAQUERA	0,34	0,51	0,29
JAÇANÃ/TREMembÉ	0,40	0,47	0,28
PENHA	0,46	0,43	0,26
PIRITUBA	0,41	0,42	0,29
SANTO AMARO	0,33	0,48	0,25
SÃO MATEUS	0,38	0,47	0,25
SÃO MIGUEL	0,32	0,48	0,28

Como se percebe ao analisar a tabela 1, os itens “capacitação” e “violência” obtiveram melhoria em sua avaliação, passando de 0,40 para 0,49 e de 0,45 para 0,49, respectivamente. Já os itens “apoio técnico” e “ambiente físico e equipamentos” permaneceram estáveis. Finalmente, os itens “gestão de pessoas” e “saúde” sofreram piora em sua avaliação.

Vale destacar a piora significativa do item “gestão de pessoas”, que trata da necessidade de docentes e equipes de apoio, e que decaiu de 0,21 para 0,13

no intervalo de um ano. Neste quesito, a DRE que apresentou a pior avaliação foi Campo Limpo, com uma queda abrupta com relação ao ano anterior (de 0,19 para 0,08).

Na tabela do ISEM, destacamos em vermelho as regionais que apresentam as piores avaliações em cada quesito e em azul claro as que apresentam as melhores avaliações. **Butantã apresenta as melhores avaliações** nos quesitos “gestão de pessoas”, “apoio técnico da SME” e “capacitação” e se mantém perto das melhores avaliações nos outros quesitos.

Na outra ponta, **Campo Limpo apresenta a pior avaliação em relação a “gestão de pessoas”**, apresentando uma queda abrupta em relação ao ano anterior (de 0,19 para 0,08).

Já Freguesia do Ó/Brasilândia apresenta necessidade de maior empenho do poder público nos quesitos “apoio técnico da SME” e “ambiente físico e equipamentos”.

Comparação avaliação quesito “Gestão de Pessoas” 2016-2017 - Escala de 0 a 1.

Com exceção da DRE Butantã, todas as demais apresentaram quedas muito acentuadas na avaliação dos respondentes.

DRE	2016	2017
BUTANTÃ	0,18	0,25
CAMPO LIMPO	0,19	0,08
CAPELA DO SOCORRO	0,24	0,10
FREGUESIA/BRASILÂNDIA	0,26	0,14
GUAIANASES	0,22	0,14
IPIRANGA	0,24	0,17
ITAQUERA	0,22	0,10
JAÇANÃ/TREMembÉ	0,21	0,12
PENHA	0,19	0,13
PIRITUBA	0,18	0,13
SANTO AMARO	0,21	0,12
SÃO MATEUS	0,21	0,12
SÃO MIGUEL	0,22	0,11

Já no quesito “saúde” a comparação entre 2016 e 2017 ficou assim registrada na tabela:

Comparação avaliação quesito “Saúde” 2016-2017 - Escala de 0 a 1.

Neste quesito, as quedas nos índices de avaliação são menos acentuadas que no quesito “gestão de pessoas”, com exceção de Capela do Socorro, que apresenta uma inflexão negativa importante.

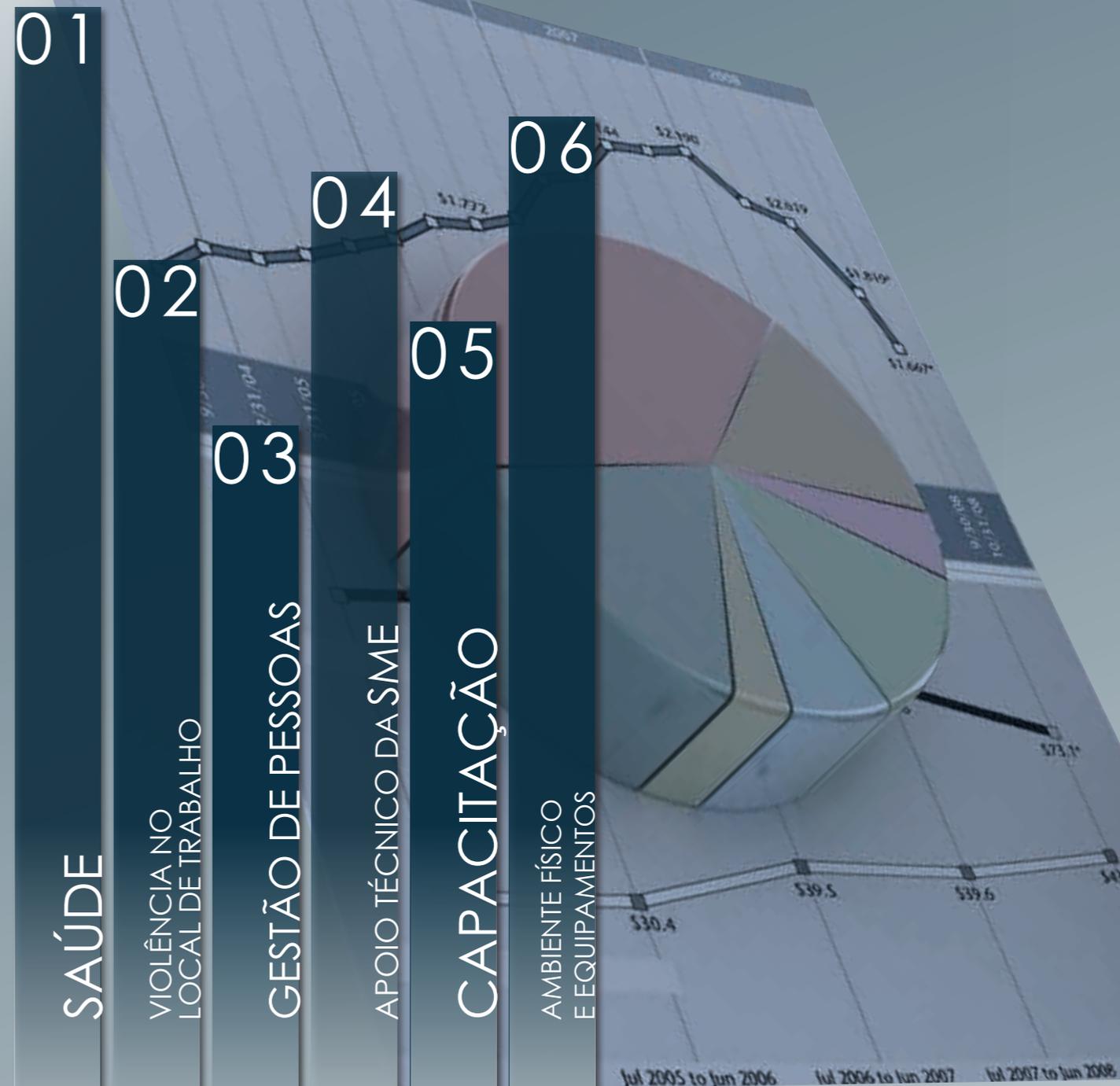
DRE	2016	2017
BUTANTÃ	0,15	0,19
CAMPO LIMPO	0,15	0,16
CAPELA DO SOCORRO	0,20	0,11
FREGUESIA/BRASILÂNDIA	0,15	0,14
GUAIANASES	0,20	0,14
IPIRANGA	0,17	0,20
ITAQUERA	0,17	0,16
JAÇANÃ/TREMembÉ	0,20	0,15
PENHA	0,17	0,15
PIRITUBA	0,19	0,20
SANTO AMARO	0,16	0,17
SÃO MATEUS	0,19	0,14
SÃO MIGUEL	0,16	0,13

ISEM 2017, por DRE

 Queda no índice  Aumento no índice

DRE	Gestão de pessoas	Apoio técnico da SME	Capacitação	Ambiente Físico e Equipamentos	Saúde	Violência	IS-DRE
BUTANTÃ	0,25	0,32	0,56	0,27	0,19	0,48	0,32
CAMPO LIMPO	0,08	0,23	0,37	0,20	0,16	0,48	0,24
CAPELA DO SOCORRO	0,10	0,27	0,55	0,22	0,11	0,48	0,27
FREGUESIA/BRASILÂNDIA	0,14	0,21	0,55	0,18	0,14	0,51	0,25
GUAIANASES	0,14	0,28	0,46	0,27	0,14	0,45	0,26
IPIRANGA	0,17	0,27	0,44	0,24	0,20	0,47	0,28
ITAQUERA	0,10	0,27	0,49	0,29	0,16	0,59	0,29
JAÇANÃ/TREMembÉ	0,12	0,28	0,54	0,25	0,15	0,50	0,28
PENHA	0,13	0,26	0,55	0,22	0,15	0,40	0,26
PIRITUBA	0,13	0,28	0,50	0,26	0,20	0,52	0,29
SANTO AMARO	0,12	0,25	0,42	0,22	0,17	0,46	0,25
SÃO MATEUS	0,12	0,23	0,43	0,18	0,14	0,49	0,25
SÃO MIGUEL	0,11	0,28	0,61	0,21	0,13	0,52	0,28
Município de SP	0,13	0,26	0,49	0,23	0,15	0,49	0,27

Indicadores



1. SAÚDE

Mais de 90% da categoria, como nos anos anteriores, trabalhou com febre ou dor durante o último ano. Pode-se afirmar que estamos diante de um problema crônico que atinge a quase totalidade dos Gestores Educacionais do Município de São Paulo.

Vejamos a evolução desse índice ao longo dos últimos seis anos:



Não houve melhora significativa dos índices relativos aos sintomas de dor ou febre durante o período de trabalho:

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Raramente	15,4	19,6	15,25
Às vezes	57,7	54,6	60,45
Frequentemente	24,7	23,6	21,66
Sempre	2,2	2,2	2,64

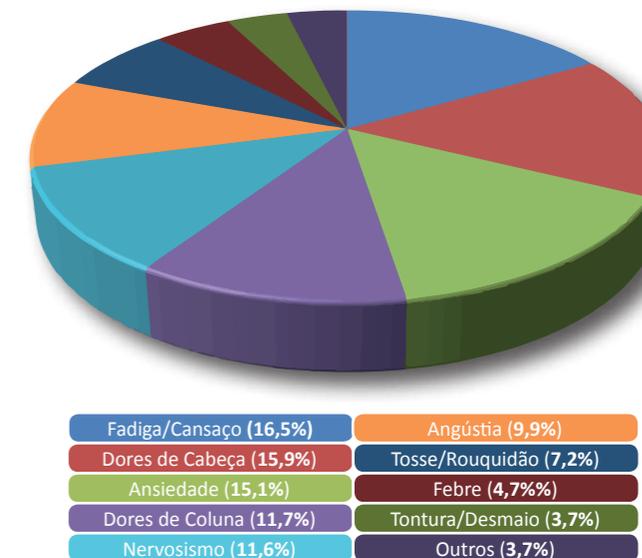
Sintomas de doenças no último ano

O índice dos que afirmam ter apresentado sintomas de adoecimento em 2017 saltou para 83,9%. Em 2016 responderam afirmativamente 79,8%; em 2015 o índice foi de 79,1%; em 2014 foi de 77,1%. Os sintomas observados ao lado:

Fadiga/Cansaço, Dor de Cabeça e Ansiedade continuam sendo os sintomas mais citados. Os três sintomas perfazem 47,6% das respostas (no ano anterior, a soma dos três sintomas atingiu 49,4%). Dores na coluna aparecem em destaque para 11,7% dos respondentes.

A seguir, apresentamos a tabela que desagrega este dado por DRE.

Sintomas de Doenças em 2016



Sintomas de doenças por DRE (%) 2017 (veja comparação com 2016 na pág. 16)

DRE	Angústia	Ansiedade	Dor de cabeça	Dores de Coluna	Fadiga/Cansaço	Febre	Nervosismo	Tontura/Desmaio	Tosse/Rouquidão	Outro
Butantã	11,11	12,7	12,7	11,11	17,46	4,76	11,11	4,76	6,35	7,94
Campo Limpo	8,06	15,59	16,67	9,14	17,74	6,99	12,37	2,15	7,53	3,76
Capela do Socorro	8,76	15,53	16,6	8,76	17,52	3,65	15,33	2,92	8,76	2,92
Freguesia do Ó/Brasilândia	10,0	15,88	15,58	10,59	17,06	3,53	11,18	4,12	7,06	4,71
Guaianases	11,26	14,57	13,91	12,58	17,88	4,64	11,26	3,97	5,96	3,97
Ipiranga	10,96	15,07	16,44	12,33	14,61	3,65	13,24	3,2	6,39	4,11
Itaquera	9,43	13,96	17,36	13,21	15,09	3,77	11,7	3,77	9,43	2,26
Jaçanã/Tremembé	10,2	14,97	16,33	11,56	15,65	6,12	11,56	2,04	8,84	2,72
Penha	10,74	15,7	14,46	13,64	15,29	5,37	11,57	4,13	4,55	4,55
Pirituba	10,31	17,53	17,53	9,28	16,49	6,19	8,25	6,19	5,15	3,09
Santo Amaro	12,12	13,94	16,97	14,55	15,15	4,24	10,91	1,82	5,45	4,85
São Mateus	10,1	14,9	13,94	12,02	19,23	4,81	8,65	4,33	9,13	2,88
São Miguel	7,01	16,36	16,36	10,75	17,78	4,21	12,15	5,14	7,48	2,8

Comparação com 2016 (de sintomas de doenças por DRE)

Comparando com o Retrato da Rede de 2016, os casos de ansiedade, fadiga e dor de cabeça permanecem como os mais frequentes sintomas de adoecimento, diminuindo a capacidade de trabalho dos profissionais pesquisados.

No caso de ansiedade, todas as DREs tiveram seus índices altos e estáveis. Os casos de fadiga e cansaço tiveram aumento da ordem de 1% a 2% em todas as DREs.

Doenças no último ano

Houve aumento no índice dos que responderam ter adoecido no último ano: 69,8% dos respondentes (no ano anterior, o índice foi de 66,7%).

Stress envolve 26% da categoria (embora tenha apresentado queda de 6% em relação ao ano anterior), seguido por alergia (15,3%), gastrite (13,2%), hipertensão (9,1%) e depressão (9,3%).



Comparação com 2016

Ao compararmos com os dados obtidos pelo Retrato da Rede de 2016, os índices de stress, embora tenham caído em quase todas as DREs, continuam muito altos.

Os casos de gastrite aumentaram em Guaianases, Ipiranga, Itaquera, Jaçanã/Tremembé e Penha.

Em relação ao índice de casos de hipertensão, houve muita oscilação (positiva e negativa) nas DREs entre os dois anos.

Finalmente, os casos de alergia apresentaram oscilação (negativa ou positiva) em relação a 2016, se constituindo no segundo maior índice de adoecimento na RME.

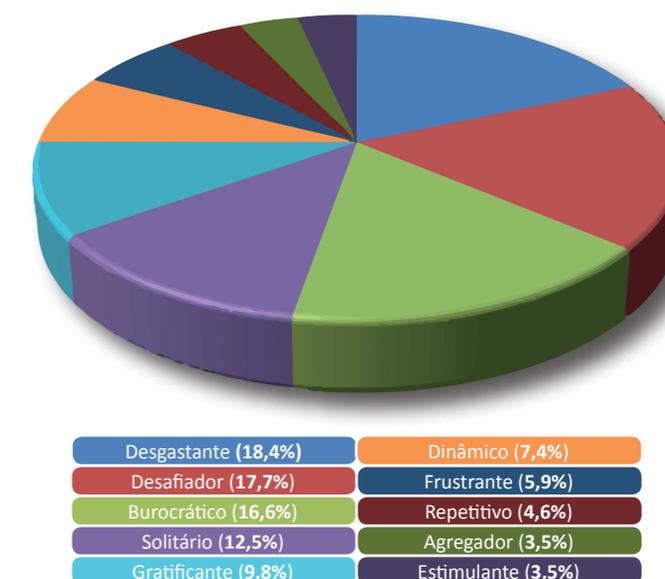
Doenças no último ano, por DRE (%) 2017

DRE	Alergia	Depressão	Diabetes	Gastrite	Hipertensão	LER/DORT	Stress	Outro
Butantã	19,05	4,76	14,29	4,76	4,76	4,76	23,81	23,81
Campo Limpo	17,39	10,14	2,9	13,04	8,7	5,8	28,99	13,04
Capela do Socorro	18,37	6,12	4,08	18,37	18,37	6,12	24,49	4,08
Freguesia do Ó/ Brasilândia	6,9	6,9	1,72	12,07	12,07	6,9	34,48	18,97
Guaianases	17,19	7,81	3,13	9,38	12,5	4,69	28,13	17,19
Ipiranga	11,65	11,65	3,88	14,56	12,62	9,71	22,33	13,59
Itaquera	18,07	8,43	1,2	13,25	7,23	7,23	25,3	19,28
Jaçanã/Tremembé	13,85	10,77	10,77	13,85	9,23	7,69	26,15	7,69
Penha	15,56	14,43	3,09	15,46	1,03	7,22	24,74	18,56
Pirituba	16	8	4	12	12	0	24	24
Santo Amaro	15,07	6,85	5,48	16,44	12,33	9,55	20,55	13,7
São Mateus	14,93	4,48	7,46	11,94	11,94	14,93	25,37	8,96
São Miguel	18,29	12,2	1,22	9,76	8,54	4,88	30,49	14,63

Caracterização do Trabalho Desenvolvido

Os índices desse tópico da pesquisa mostram as dificuldades enfrentadas pelos Gestores Educacionais em seu cotidiano. Eles apontam um trabalho desgastante e burocrático. Ao mesmo tempo, citam desafio, estímulo e dinamismo como aspectos positivos do trabalho desenvolvido.

Características das rotinas de trabalho



Ações Preventivas e Atendimento Médico

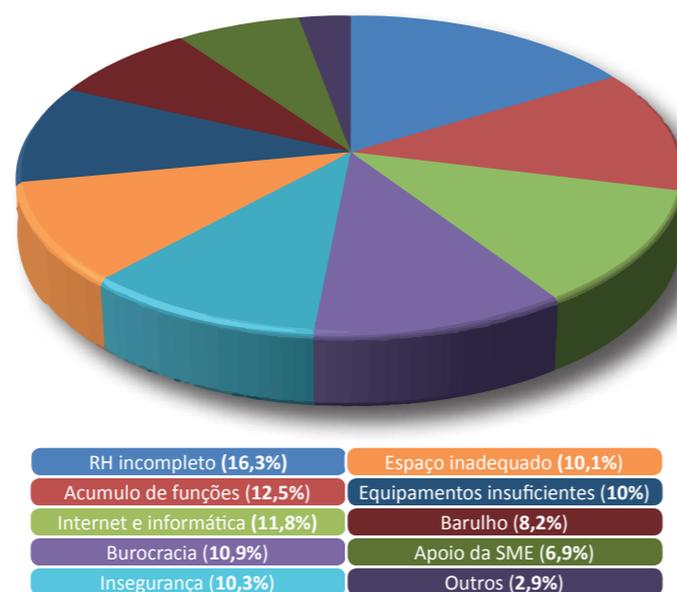
O índice dos que não participaram de qualquer programa de prevenção de doença promovido pela administração é de 95%, mantendo-se neste nível elevado (oscilando entre 94% e 96%) desde 2014. Percebe-se que o conjunto de informações sobre adoecimento e prevenção indicam omissão do governo municipal neste quesito. Uma omissão permanente e persistente.

85,5% (2016 o índice foi de 82,9%) dos pesquisados consideram que sua saúde foi influenciada negativamente pelas condições de trabalho no último ano. A deterioração é constante: em 2015, o índice havia sido de 81,5%; 82,2% em 2014 e 78,5% em 2013. Já é possível, pela série histórica verificada no Retrato da Rede responsabilizar o governo municipal pelas condições de trabalho oferecida.

As principais lacunas ou insuficiências apontadas pelos pesquisados relacionados à condição

de trabalho foram: quadro de recursos humanos incompleto (16% das respostas) e acúmulo de funções (12%). Contudo, sete fatores somam mais de 80% das respostas.

Fatores negativos na condição de trabalho



Fatores Negativos no atendimento do HSPM

Para 91,5% dos respondentes, o serviço prestado pelo Hospital do Servidor Público Municipal é negativo. Ligeiramente abaixo dos anos anteriores (ao redor de 93%). As principais críticas foram : precariedade no atendimento (57,3% das respostas) e

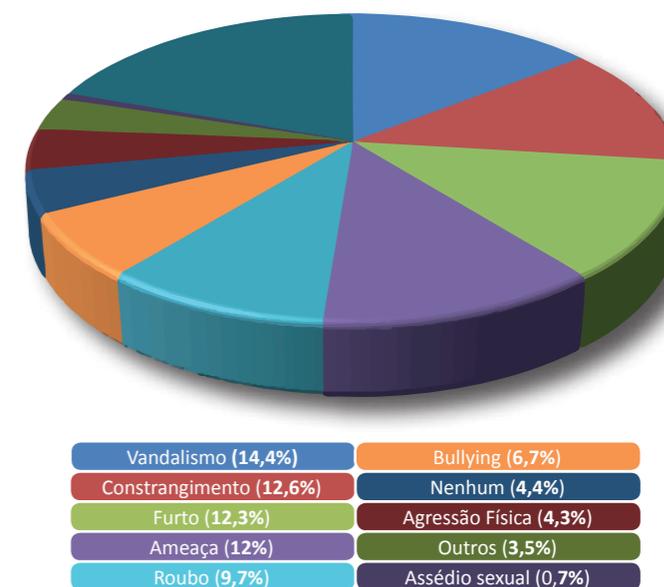
localização centralizada (23%). 62,5% dos respondentes afirmam que a sistemática de agendamento da perícia médica é inadequada. Para 92,8%, o prazo para atendimento na perícia médica é insatisfatória.

2. Violência no Local de Trabalho

78% dos respondentes consideram seu local de trabalho inseguro (o índice no ano anterior foi de 72,1%), por ausência de vigilância e/ou policiamento (para 47,8% dos respondentes), e problemas no entorno escolar (para 39,8%).

Agressão verbal, constrangimento, ameaça de agressão, vandalismo e furto permanecem como destaques nas respostas coletadas pelo Retrato da Rede. Os índices permanecem estáveis, com aumento do número de roubos e decréscimo de agressão verbal.

Tipificação de casos de violência escolar



Houve melhora significativa do percentual de respondentes que afirmam que a SME ou DRE ofereceram projetos direcionados para enfrentar ou prevenir a violência em seu local de trabalho (dobrou o percentual entre 2015 e 2017):

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Não	79,80	75,09	58,33
Sim	20,20	24,91	41,67

Tipificação dos casos de violência no local de trabalho, por DRE (%) 2017

DRE	Agressão Física	Agressão Verbal	Ameaça	Assédio Sexual	Bullying	Constrangimento	Furto	Nenhum	Roubo	Vandalismo	Outros
Butantã	8	16	8	4	12	12	8	6	8	14	4
Campo Limpo	1,63	22,76	11,38	0,81	1,63	12,2	14,63	5,69	8,94	13,82	6,5
Capela do Socorro	4,9	22,55	10,78	0	3,92	11,76	11,76	3,92	12,75	15,69	1,96
Freguesia do Ó /Brasilândia	4,67	24,3	13,08	1,87	5,61	14,02	7,48	4,67	5,61	17,76	0,93
Guaianases	5,88	13,24	13,97	0,74	4,41	8,82	14,71	2,21	15,44	14,71	5,88
Ipiranga	4,03	20,13	11,41	0	10,47	14,77	10,07	3,36	10,07	10,74	4,7
Itaquera	3,73	23,88	12,69	0	4,48	14,93	11,94	8,21	8,21	9,7	2,24
Jaçanã/Tremembé	3,39	19,49	11,02	0	9,32	17,8	14,41	2,54	5,93	14,41	1,69
Penha	0,7	19,72	12,68	0,7	5,63	14,08	8,45	10,56	6,34	16,2	4,93
Pirituba	7,81	18,75	7,81	0	7,81	6,25	18,75	7,81	6,25	17,19	1,56
Santo Amaro	9,52	17,46	12,7	0	11,9	10,32	10,32	2,38	7,94	11,11	6,35
São Mateus	0,79	17,46	12,7	0,79	7,14	11,9	17,46	1,59	14,29	15,08	0,79
São Miguel	4,73	16,89	13,51	1,35	5,41	11,49	12,84	0,68	12,84	18,24	2,03

Principais tipos de violência nos locais de trabalho

3. Gestão de Pessoas

81,3% dos pesquisados indicam que no seu local de trabalho o módulo de profissionais está incompleto. Em 2016, o percentual apurado foi de 74,5%; em 2015, o percentual foi de 64,9%; em 2014, foi de 80%.

Portanto, a má gestão de pessoas se tornou mais evidente nessa pesquisa de 2017.

88% afirmam que sua unidade de trabalho não possui módulos suficientes para atender as necessidades funcionais.

A falta de docentes continua sendo um problema crônico da rede municipal de ensino, seguida pelo desfalque de equipes de apoio, destacado por 45% dos respondentes neste ano.

Houve ligeiro agravamento da situação do quadro de docentes deste ano para o ano anterior (aumento de módulo incompleto da ordem de 1,7%). 86% dos respondentes afirmaram que necessitaram de professores além do módulo disponível nos últimos doze meses.

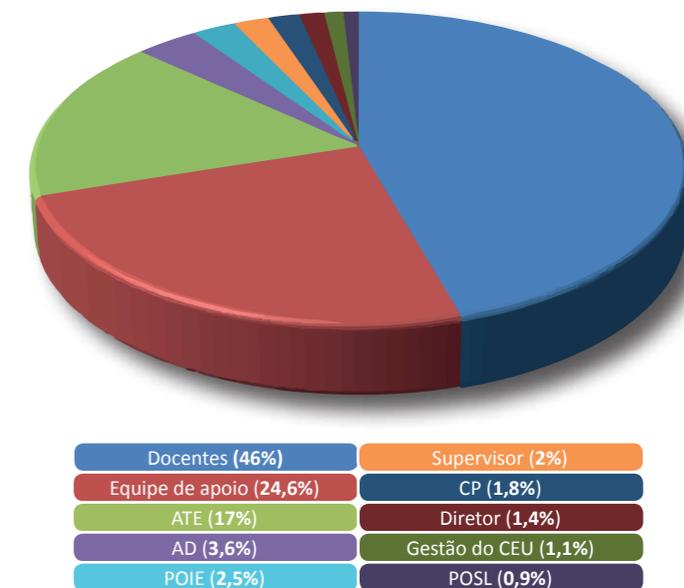
Dificuldades para contratação de Pessoal

70,8% dos entrevistados afirmam ter dificuldades para preencher os cargos e funções em seu local de trabalho. No ano anterior, o índice neste quesito foi de 64,3%. **Houve, portanto, uma piora no último ano.**

A dificuldade maior é falta de pessoal (53,5% neste ano e 47,3% no ano anterior). Legislação restritiva (18,7%) e demora na tramitação (16,7%) tiveram queda acentuada em relação ao ano anterior, cujo índice foi de 22,7%.

Os quatro módulos principais que necessitam revisão são: professor de módulo (24% das res-

Funções com módulos incompletos



postas), equipes de apoio (20%), ATE (19,5%) e docentes (16,3%).

Esse cenário obriga 77,6% dos entrevistados a levar trabalho para sua casa, após o expediente oficial, comprometendo seu descanso e convívio familiar.

No ano anterior, o índice foi de 78%. A precariedade das condições oferecidas na Rede Municipal de Ensinos se agravou no que tange à infraestrutura (aumento de 5% das respostas em relação ao ano anterior). Houve melhora em relação à falta de pessoal e volume de tarefas executadas.

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Falta de infraestrutura (equipamentos)	18,99	17,22	22,1
Falta de pessoal	4,65	7,05	5,02
Volume excessivo de tarefas	65,25	62,86	59,7
Prazos inadequados	9,90	10,79	10,86
NS/NR/nenhuma das alternativas	1,21	2,07	2,04

Serviços Terceirizados

Há serviço terceirizado em todas as unidades de trabalho da RME, segundo 97% dos respondentes. Esta é uma tendência da gestão pública do centro-sul do país que, em virtude da aprovação pelo Congresso Nacional da mudança da legislação pertinente, deve se agravar e atingir outros segmentos até então proibidos de serem contratados nesta modalidade.

80% dos pesquisados informam que há serviço de

vigilância em seu local de trabalho (em 2016, o percentual foi de 78%; em 2015, de 85,22%), sendo que 57,4% afirmam que é terceirizado (60,3% no ano passado e 54,84%, em 2015). A terceirização não melhora os serviços prestados, sendo que o principal problema se mantém: baixo nível de treinamento, seguido pelo desconhecimento da realidade da escola (apenas 6,9% não indicaram problemas).

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Alta rotatividade	14,21	18,58	16,1
Dificuldade de substituição em caso de falta	22,34	18,05	16,9
Baixo nível de treinamento	33,67	27,96	25,5
Profissionais que desconhecem realidade escolar	16,58	19,65	21,5
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	13,20	15,75	12,9

4. Apoio Técnico da SME

PTRF

92,9% afirmam que os recursos do PTRF recebidos são insuficientes. A situação verificada é muito mais grave que a do ano anterior quando o percentual de respostas foi de 84,5% (86,7%

em 2015). 74,2% afirmam que sentem dificuldades para gerenciamento do PTRF, percentual que aumenta a cada ano e que foram registrados pelo Retrato da Rede.

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Falta de autonomia para utilização	47,65	47,33	44,68
Problemas no software de prestação de contas	0,89	1,86	0,71
Falta de orientação técnica da DRE	5,15	3,71	3,78
Demandas ampliadas sem recursos correspondentes	40,49	42,0	45,39
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	5,85	5,1	5,44

Adiantamento bancário

92,5% dos entrevistados afirmam que os recursos de **adiantamento bancário** são insuficientes (no ano anterior, o percentual de respostas foi de 89,4%) e 67,6% indicam dificuldades para seu gerenciamento. Na medida em que a situação financeira dos municípios se agrava e a contenção de gastos primários foi drasticamente acentuada com a aprovação da PEC 55 pelo Senado – que limita os gastos públicos por vinte

anos – as dificuldades orçamentárias das unidades educacionais tendem a aumentar.

A falta de autonomia para sua utilização permanece como maior empecilho para sua execução, revelando o quanto a tutela burocrática dos órgãos superiores dificulta a gestão escolar, mas a prestação de contas, na percepção dos respondentes, se agravou no último período:

Opções	2015 %	2016 (%)	2017 (%)
Falta de autonomia para utilização	43,08	65,58	55,94
Prestação de contas	36,92	22,33	26,36
Falta de orientação técnica da DRE	4,62	3,72	6,84
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	15,38	8,37	10,87

A situação se repete quando questionados a respeito do gerenciamento de outras receitas: 65,7% afirmam sentir dificuldades para seu gerenciamento (mesmo

percentual do ano anterior), tendo nos valores insuficientes, burocracia excessiva na prestação de contas e falta de autonomia, os principais obstáculos.

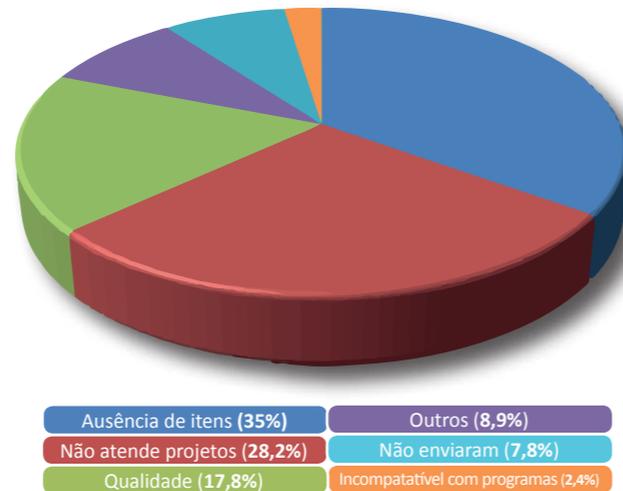
Material de Consumo

A falta de escuta dos órgãos superiores de gestão educacional da capital paulista leva a erro de compra de material de consumo. Para 82,9% o material de consumo oferecido é inadequado e para 89,7% é insuficiente.

Material Didático

Para 80,3% dos entrevistados, o material didático enviado para os locais de trabalho é inadequado. Um aumento significativo em relação ao ano passado, cujo percentual de respostas foi de 65,6% (em 2015, o percentual foi de 79,3%). Os principais problemas são indicados no gráfico apresentado a seguir: O surpreendente deste quadro é a contradição entre projetos e orientações pedagógicas da rede municipal com material oferecido.

Principais inadequações do material didático

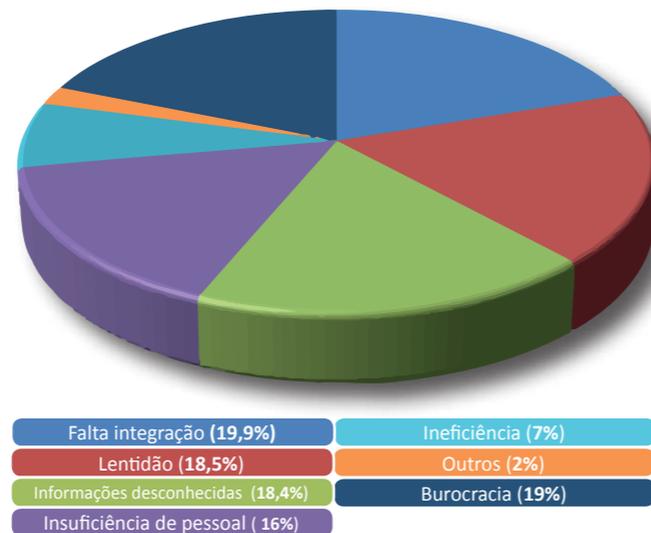


Prêmio de Desempenho Educacional

O Prêmio de Desempenho Educacional continua tendo seus critérios questionados. Os três fatores mais criticados para definição do prêmio são a inclusão de licenças médicas como critério de avaliação (37,7% das respostas), faltas (24,8%) e índice de ocupação (22,2%). Cabe ressaltar que as matrículas são efetivadas e gerenciadas pelo sistema, não tendo a Unidade Educacional qualquer governabilidade nessa questão.

Atendimento da Secretaria Municipal de Educação

80% dos entrevistados consideram o atendimento dos órgãos da SME como insatisfatório (ligeiramente inferior aos 84% registrados no ano anterior). Atendimento lento ou demora para a conclusão de análises solicitadas pela Unidades Educacionais, seguida por falta de integração entre setores, informação desencontrada e excesso de burocracia são os fatores mais citados pelos respondentes como prejudiciais ao atendimento realizado.



Educação Inclusiva

88.6% dos entrevistados informam que suas unidades de trabalho atendem educandos com deficiência (em 2015 e 2016 os percentuais foram de 85,3% e 85,6%, respectivamente).

Neste ano registrou-se aumento de respondentes que afirmaram que receberam apoio governamental para este atendimento (gráfico ao lado):

No entanto, as duas principais críticas se referem à ausência de auxiliar de vida escolar (32,7% das respostas) e insuficiência ou ausência de atendimento médico multidisciplinar (25%).



CEFAI

29,2% afirmam que não recebem acompanhamento regular do Centro de Formação e Acompanhamento à Inclusão (CEFAI). Outra queda significativa de críticas ao atendimento.

No ano anterior, o percentual dos que não receberam atendimento havia sido de 50%.

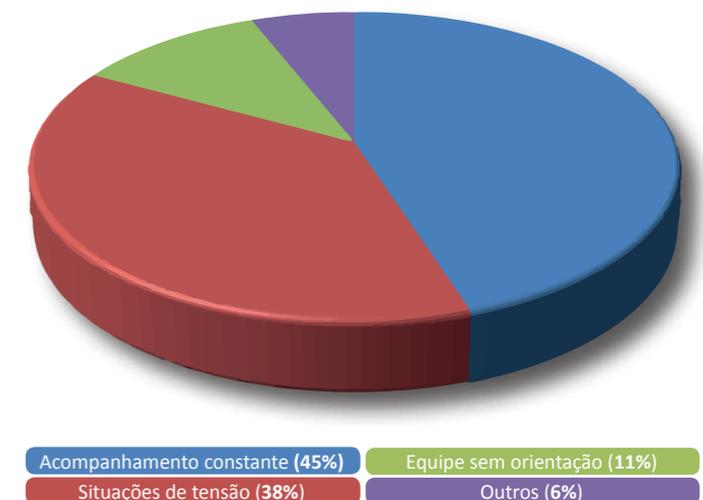
As críticas permanecem relativas aos poucos profissionais neste órgão (43,7% das respostas) e poucos meios disponíveis para atendimento das necessidades (35%).

Liberdade Assistida

Apenas 19,4% dos entrevistados afirmam que no seu local de trabalho há casos de adolescentes em Liberdade Assistida (LA). Mantém-se o percentual de 2016, menor que o verificado em 2015, que havia sido de 23,6%.

90% dos respondentes afirmam que não recebem apoio de qualquer natureza para dar o atendimento necessário para o adolescente em liberdade assistida.

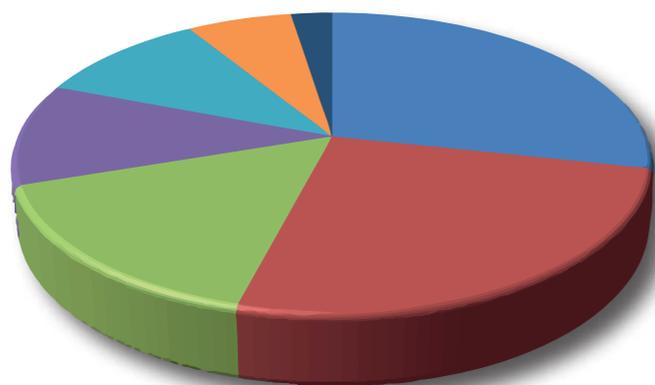
Interferência na rotina escolar para atendimento de LA



Transporte Escolar

66,9% contam com transporte escolar gratuito. Os entrevistados caracterizam o serviço prestado como insuficiente e burocratizado.

Avaliação do serviço TEG



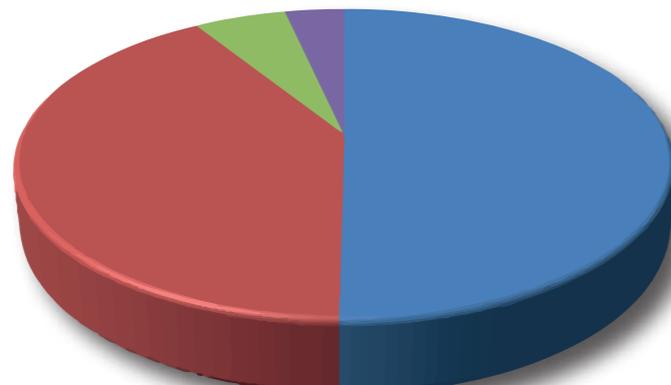
Atendimento das DREs

68% dos respondentes afirmam que o atendimento das DREs não acolhe e soluciona as necessidades das escolas, com destaque negativo à falta de integração entre os setores.

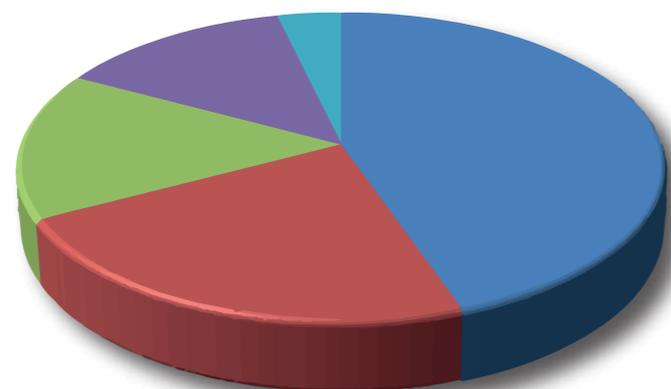
DIPED - Divisão Pedagógica

66,6% dos entrevistados avaliam que a atuação da DIPED em sua DRE é insuficiente para orientar as ações pedagógicas. Contudo, a avaliação sobre sua atuação é positiva para 40,8% dos respondentes:

Avaliação do DIPED



Avaliação do atendimento das DRES



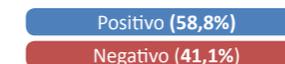
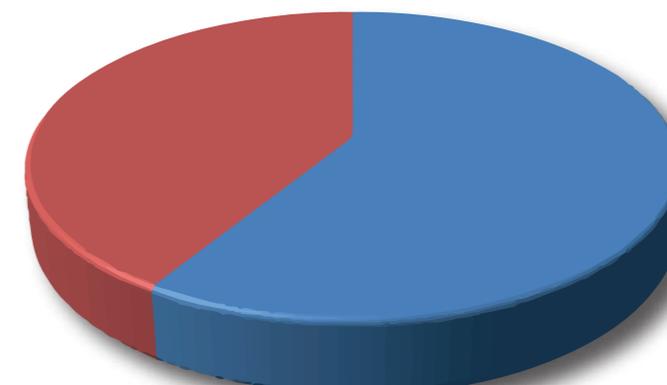
Programas e projetos da SME

51,8% dos entrevistados afirmam que as orientações curriculares que a SME oferece não contemplam as necessidades dos Projetos Pedagógicos de suas unidades.

PROBLEMAS APONTADOS NAS ORIENTAÇÕES CURRICULARES

Como avalia os programas e projetos da SME para a Educação?

41,1% avaliam negativamente os projetos/ programas de SME para a educação municipal (queda de 8% em relação ao ano anterior).



Destaca-se na comparação com pesquisas realizadas nos outros anos, que o **percentual dos que consideram que as orientações não se pautaram pela realidade de cada escola aumentou consideravelmente.**

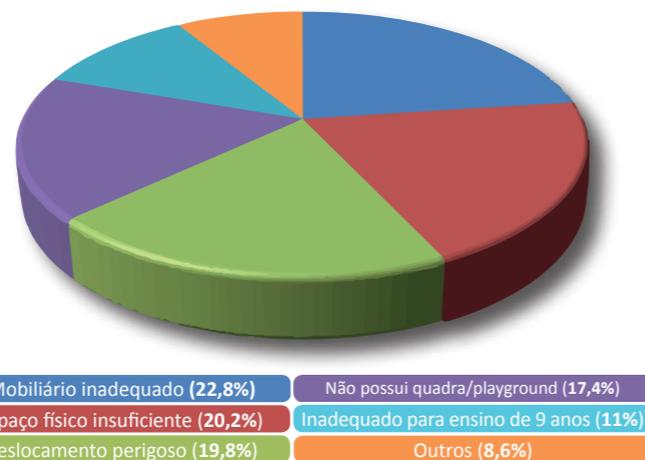
Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Insuficientes, incompletos e superficiais	37,25	39,75	23,35
Desconsideram a realidade de cada escola	43,79	37,72	52,40
Contraditórias	8,50	9,87	6,59
Impositivas	4,14	4,05	1,50
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	6,32	8,61	16,17

5. Ambiente Físico e Equipamentos

A condição física do local de trabalho dos entrevistados é avaliada como regular por 53,8% dos respondentes.

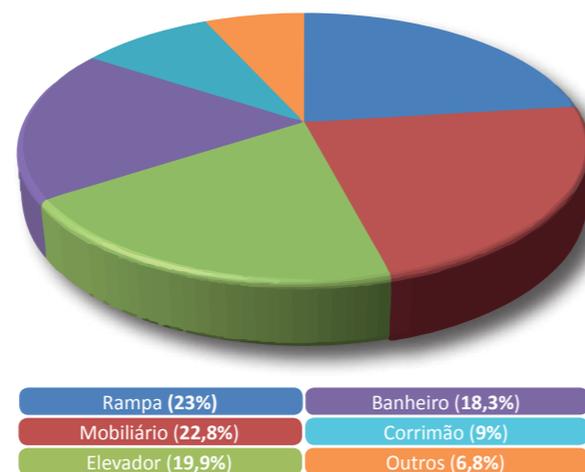
Contudo, 61,4% consideram que as instalações são inadequadas para a faixa etária dos estudantes em virtude do mobiliário, espaço físico inadequado e deslocamento perigoso.

Avaliação do prédio da unidade de trabalho



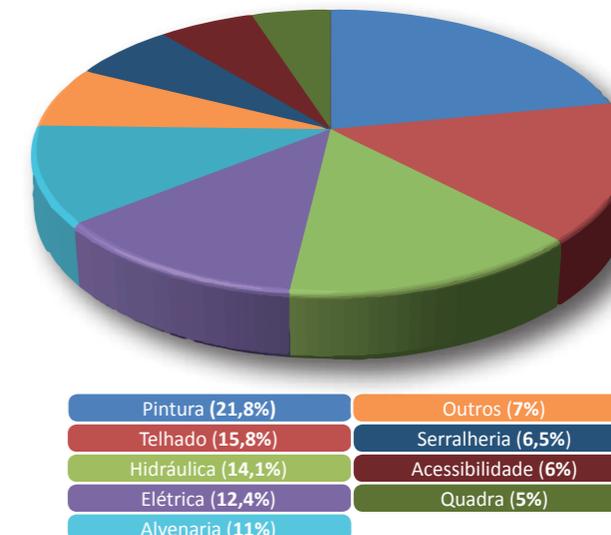
Em relação aos educandos com deficiência, 60% dos respondentes afirmam que seu local de trabalho não está preparado para atendê-los. Os principais problemas apontados são: mobiliário, elevadores, banheiros e rampas.

Problemas de infraestrutura para atendimento de pessoas com deficiências



Reformas realizadas no último ano

24,19% dos entrevistados afirmaram que seu local de trabalho passou por reformas no último ano. Telhados, pintura, hidráulica e elétrica foram os itens privilegiados:

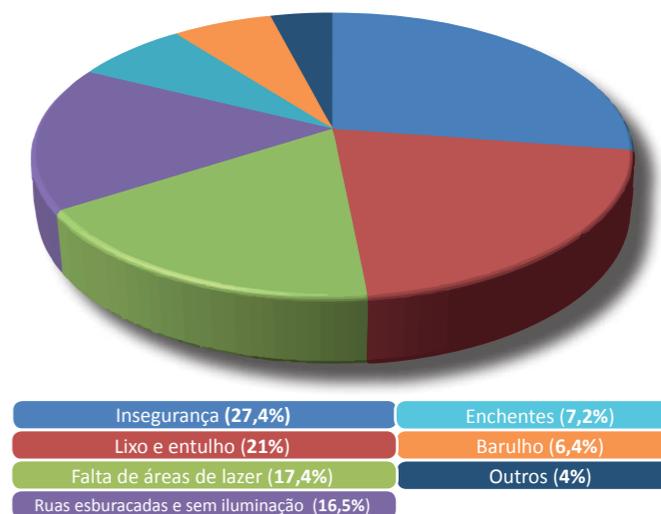


Entorno Escolar

78,4% dos entrevistados afirmam que ambiente físico no entorno do seu local de trabalho apresenta problemas.

Os principais problemas apontados são: insegurança, acúmulo de lixo ou entulho e falta de áreas de lazer.

Problemas no entorno escolar



Informática

81,3% dos entrevistados afirmam que seu local de trabalho não possui equipamentos de informática em número suficiente. 87% indicam que os equipamentos disponíveis não são atualizados e não funcionam adequadamente. Finalmente, 82,7% afirmam que o suporte na área de informática não presta serviços ágeis e eficientes.

6. Capacitação

28,5% dos entrevistados afirmaram que a Administração Municipal não ofereceu cursos na sua área de atuação.

Para os que participaram dos cursos oferecidos pela administração municipal, 44,5% afirmam

que os requisitos não favoreceram sua participação. As dificuldades são as mesmas indicadas em anos anteriores: falta de dispensa do ponto (que apresentou melhora significativa em relação ao ano anterior, mas continua sendo o principal obstáculo para a participação) e horário.

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Horário	24,61	24,48	24,18
Local	3,37	5,6	4,76
Falta de dispensa de ponto	45,60	46,02	33,33
Vagas insuficientes	14,77	10,62	12,82
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	11,66	13,27	24,91

70% dos entrevistados afirmam que os cursos/palestras/seminários/congressos oferecidos pela administração no último ano não contemplaram as necessidades dos Gestores (o per-

centual no ano anterior foi de 77,1%), porque foram incompletos, insuficientes ou superficiais e, este é um dado recorrente, também desconsideraram a realidade das escolas.

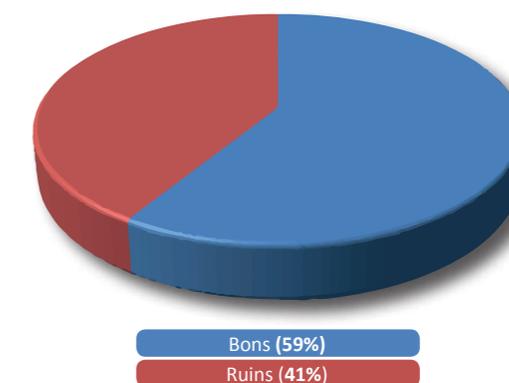
Opções	2015(%)	2016 (%)	2017 (%)
Insuficientes, incompletos e superficiais	54,19	57,63	47,30
Desconsideraram a realidade de cada escola	23,46	26,27	31,86
Contraditórias	10,24	8,9	5,1
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	12,10	7,2	15,69

Finalmente, **56,3% dos entrevistados afirmaram que no ano anterior a administração não ofereceu bolsa para Gestores Educacionais participarem de cursos de pós-graduação.**

7. Políticas Públicas

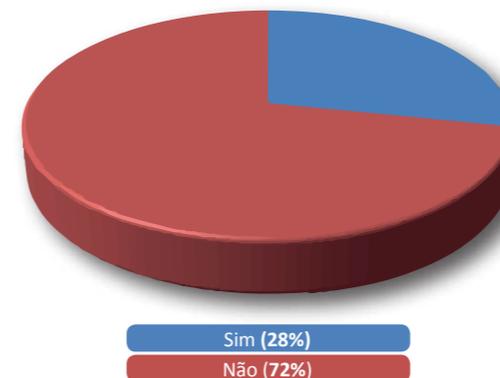
Ao serem questionados sobre os projetos educacionais do governo municipal para a educação paulistana, 59% avaliaram positivamente e 41% avaliaram negativamente.

Avaliação geral dos programas da SME

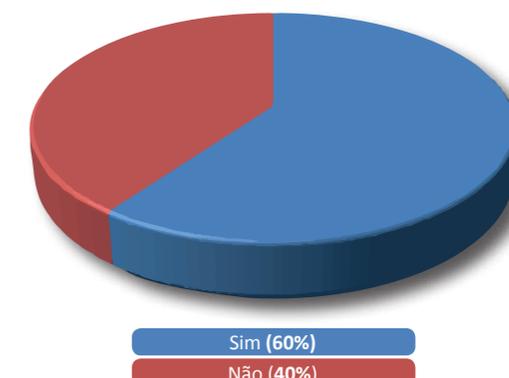


Quando inquiridos a informar se o número de alunos em turmas/agrupamentos tal como definido pela Portaria de Matrícula é observado, 28,2% dos entrevistados informam que o número é superior ao definido em norma.

Turma/agrupamento com alunos acima do definido em norma

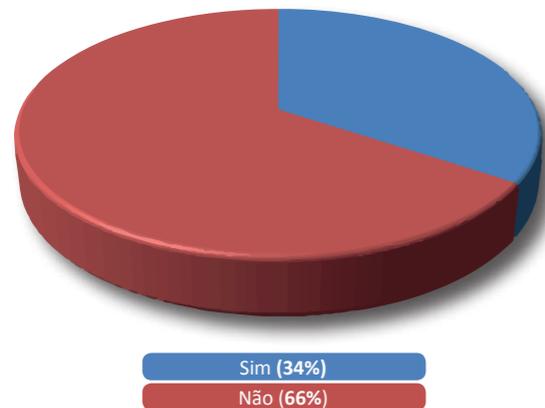


Dificuldades de funcionamento do Conselho de Escola/CEI



O principal obstáculo é a falta de participação ativa dos pais (52,3% das respostas), seguido por cultura da não participação ou desmotivação (31,6%). Ainda que incipiente, a solução desses problemas de ordem comportamental ou cultura social vem sendo objeto de experiências alternativas por parte de educadores.

Dificuldades na organização de horários coletivos



Os principais problemas indicados para organização dos horários coletivos foram: acúmulo de cargos pelos professores (31,2% das respostas), dificuldades para ajuste de horários (30,9%) e espaço inadequado (25,9%).

Diversidade de Gênero e Questões Étnico-Raciais

Para 36,58%, a SME ou as DREs não têm projetos direcionados para o tema da diversidade de gênero.

Houve piora no percentual dos que afirmam que não há projetos em SME e DREs para enfrentamento da intolerância étnico-racial. Em 2017, o percentual foi de 23,4%. Em 2016 somente 19,4% dos entrevistados afirmaram que não há projetos da SME/DRE direcionados para esse tema.

A implementação das Leis 10639/03 e 11645/08

sob a questão étnico-racial não trouxe mudanças significativas para a vivência dos alunos, segundo opinião de 45,64% dos entrevistados. Houve melhoria deste percentual. No ano anterior, 54,9% responderam o mesmo.

Os respondentes continuam sustentando, como nos anos anteriores, que há pouca discussão e divulgação na RME e pouca formação dos professores a respeito.

Opções	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Já trabalha com o tema/ já possui projeto	14,59	11,27	7,87
Falta discussão/divulgar	26,85	30,06	34,46
Lei apenas no papel/não é trabalhado na sala	9,09	11,85	8,99
Crianças pequenas/não há problema desta natureza	11,42	10,12	7,12
Falta capacitar professor	22,41	31,79	34,08
Não sabe/não respondeu/nenhuma anterior	15,64	4,91	7,49

GLOSSÁRIO

AD – Assistente de Diretor de Escola

APM – Associação de Pais e Mestres

ATE – Auxiliar Técnico de Educação

CEFAI – Centro de Formação e Acompanhamento à Inclusão

CEI – Centro de Educação Infantil

CEMEI – Centro Municipal de Educação Infantil

CEU – Centro Educacional Unificado

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CMCT – Centro Municipal de Capacitação e Treinamento

CP – Coordenador Pedagógico

DIPED – Divisão Pedagógica

DRE – Diretoria Regional de Educação

EMEI – Escola Municipal de Educação Infantil

EMEBS – Escola Municipal de Educação Bilíngue para Surdos

EMEF – Escola Municipal de Ensino Fundamental

EMEFM – Escola Municipal de Ensino Fundamental e Médio

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IPRS – Índice Paulista de Responsabilidade Social

IPVS – Índice Paulista de Vulnerabilidade Social

IVJ – Índice de Vulnerabilidade Juvenil

ISEM – Índice SINESP da Educação Municipal

HSPM – Hospital do Servidor Público Municipal

ONG – Organização Não Governamental

PDE – Prêmio por Desempenho Educacional

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílios

POIE – Professor Orientador de Informática Educativa

POSL – Professor Orientador de Sala de Leitura

PTRF – Programa de Transferência de Recursos Financeiros

SINESP – Sindicato dos Especialistas de Educação do Ensino Público Municipal de São Paulo

SME – Secretaria Municipal de Educação

TEG – Programa de Transporte Escolar Gratuito

U.E – Unidade Educacional

ANEXO

INDICADOR DE MONITORAMENTO DA SITUAÇÃO DE TRABALHO NA EDUCAÇÃO NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

Marcelo Pitta e Edna Taira

Apresentação

Este relatório apresenta o conjunto de procedimentos associados ao cálculo de um indicador que tem por objetivo monitorar a situação de trabalho na educação no município de São Paulo. O indicador tem por finalidade acompanhar diversas dimensões do trabalho realizado em cada Diretoria Regional de Educação (DRE). O indicador foi construído pensando em permitir a comparação temporal e espacial das informações. Os dados utilizados no cálculo são coletados na pesquisa de avaliação realizada anualmente pelo SINESP.

A primeira parte do relatório apresenta uma breve descrição do que são indicadores, a segunda parte apresenta as dimensões, e questões associadas, consideradas no cálculo do indicador e a terceira parte apresenta os resultados do indicador para o ano de 2017.

INDICADORES

Conceito

Um indicador é uma medida (simples ou uma agregação de medidas), em geral quantitativa, dotada de significado substantivo, usado para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito abstrato, de interesse teórico (pesquisa acadêmica) ou programático (formulação de políticas). É um recurso metodológico, empiricamente referido, que informa algo sobre um

aspecto da realidade ou sobre mudanças que estão se processando na mesma.

Utilização

Os indicadores podem ser elaborados com diversos objetivos. Destacam-se:

- Operacionalização de conceitos abstratos ou processos decisórios (ex: índice do desenvolvimento humano – IDH);
- Visualização e entendimento dos problemas (ex: taxa de mortalidade infantil);
- Subsídios nos processos de tomada de decisão (ex: número de acidentes nas estradas paulistas durante as festas de fim de ano);
- Monitoramento e avaliação de programas (ex: frequência à escola de alunos cuja família recebe subsídios do Programa Bolsa Família).

A maioria dos indicadores possui mais de uma utilização, como no caso do número de acidentes nas estradas paulistas durante as festas de fim de ano, que é um indicador utilizado para quantificar o efetivo necessário aos programas, para prevenção de acidentes e para avaliar/monitorar os procedimentos adotados.

Propriedades

Os indicadores devem ter algumas propriedades:

- Relevância
- Validade
- Confiabilidade
- Cobertura
- Sensibilidade
- Especificidade
- Periodicidade na atualização
- Inteligibilidade

A propriedade relevância dispensa explicações. A validade corresponde à capacidade do indicador de representar o conceito/medida desejado. A confiabilidade está associada à qualidade dos dados utilizados no cálculo da(s) medida(s) que compõem o indicador. A cobertura corresponde ao grau de abrangência que o indicador possui (espacial ou geográfica, usualmente). A sensibilidade está associada à capacidade do indicador variar caso o conceito que está medindo se modifique, mesmo que pouco. A especificidade implica em que o indicador varie apenas devido a alterações associadas ao fenômeno que está medindo. Periodicidade é uma característica desejável e implica na obtenção dos dados com a regularidade desejada, de forma rápida e com baixos custos. A inteligibilidade corresponde à transparência de sua metodologia.

Difícilmente os indicadores conseguem ser bons em todas as propriedades listadas. Na prática, nem sempre o indicador de maior validade é o mais confiável; tão pouco o mais confiável é o mais inteligível; e o indicador que reúne todas estas qualidades pode não ser obtido na escala espacial e periodicidade requerida.

Tipos

Os indicadores que agregam diversas medidas simples – indicadores compostos – podem ser de dois tipos: sintéticos e de tipologia. O primeiro corresponde a um indicador que reúne informações variadas em um único número/valor. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e o Índice de Vulnerabilidade Juvenil (IVJ) são exemplos de indicadores sintéticos. Os indicadores do tipo tipologia separam os objetos que estão sendo medidos em grupos homogêneos (em suas características). O Índice Paulista de Responsabilidade Social (IPRS) e o Índice Paulista de Vulnerabilidade Social (IPVS) são exemplos de indicadores de tipologia.

INDICADOR SINESP

A ideia de construção de um indicador para o SINESP está associada à pesquisa anualmente realizada. Foram levantadas seis dimensões para as quais seriam elaborados indicadores compostos:

- Gestão de pessoas
- Apoio técnico da SME
- Capacitação
- Ambiente físico e equipamentos
- Saúde
- Violência

Cada um desses temas possui um conjunto amplo de questões abordadas no questionário anualmente. A forma de construção do indicador é apresentada a seguir.

Indicador SINESP

O indicador SINESP foi construído em um processo de várias reuniões com toda a equipe do SINESP, onde ficou definida a utilização de um indicador sintético do tipo escalonamento: indicador que agrega informações padronizadas e varia de 0 a 1, sendo zero a pior situação e 1 a melhor situação.

Durante esse processo, foram definidos pesos distintos para as dimensões e que seriam calculados os seguintes indicadores:

- Indicador SINESP do município;
- Indicador SINESP por dimensão para o município;
- Indicadores SINESP para cada DRE; e
- Indicadores SINESP por dimensão para cada DRE.

Para cada uma das dimensões definidas pela equipe do SINESP existe uma ampla gama de questões no questionário anual de avaliação. A partir de diversas reuniões e do interesse da equipe, um conjunto das questões foi selecionado para cada dimensão. Para cada questão é identificada a resposta positiva e negativa.

O Quadro 1 apresenta o conjunto de questões selecionadas e os pesos definidos para cada dimensão.

QUADRO 1

Questões selecionadas para criação dos indicadores, segundo dimensão

Gestão de pessoas - peso 1

O módulo de profissionais no seu local de trabalho está completo?

No ano anterior a Unidade Educacional necessitou de professores além do módulo? Os módulos são suficientes para atender as necessidades do seu local de trabalho? Há dificuldades para preencher cargos/funções em seu local de trabalho?

Há serviço terceirizado em seu local de trabalho?

Apoio técnico da SME - peso 1

Indique três principais problemas relacionados à condição do seu local de trabalho:

- Problemas com internet ou informática
- Acúmulo de funções
- Burocracia
- Ausência de apoio da SME

É necessário levar trabalho para ser realizado fora do expediente?

Os recursos do PTRF recebidos são suficientes para as necessidades?

Há dificuldade no gerenciamento do PTRF?

Os recursos do adiantamento bancário são suficientes para as necessidades?

Há dificuldade no gerenciamento do adiantamento bancário?

Vê dificuldades no gerenciamento das outras receitas que o local de trabalho recebe?

O material de consumo enviado para o local de trabalho é adequado?

O material de consumo enviado é suficiente?

A eficiência técnica no atendimento dos Órgãos intermediários e Centrais da SME é satisfatória?

Sua U.E. recebe apoio do governo municipal para atendimento aos profissionais e aos educandos com deficiência?

Sua U.E. recebe acompanhamento regular do CEFAI?

O material didático enviado para os locais de trabalho é adequado?

O atendimento das DREs atende as necessidades das U.E.s?

A atuação da DIPED em sua DRE é suficiente para orientar as ações pedagógicas?

As orientações curriculares que a SME oferece contemplam as necessidades dos Projetos Pedagógicos?

Você avalia positivamente os projetos/programas de SME para a Educação de São Paulo?

Capacitação - peso 1

No ano anterior foram oferecidos pela administração cursos na sua área de atuação?

Os requisitos dos cursos oferecidos favorecem a sua participação?

Você considera que os cursos/palestras/seminários/congressos oferecidos pela administração no último ano contemplam as necessidades dos gestores?

No ano anterior a administração ofereceu bolsa para gestores participarem de cursos de pós graduação?

Ambiente físico e equipamentos - peso 1

Em que condições se encontra o prédio do seu local de trabalho?

O prédio e os equipamentos são adequados para a faixa etária das crianças/adolescentes atendidos? Os acessos e equipamentos do prédio estão preparados para portadores de deficiências?

O ambiente físico no entorno do seu local de trabalho traz problemas?

Sua U.E. dispõe dos equipamentos de infraestrutura necessário para o desenvolvimento do Projeto Pedagógico?

Seu local de trabalho possui equipamentos de informática em número suficiente? Os equipamentos disponíveis são atualizados e funcionam adequadamente?

A Assistência Técnica na área de informática é prestada de forma ágil e eficiente?

Saúde - peso 2

Já trabalhou com algum tipo de dor ou febre?

No último ano você apresentou sintoma(s) de doença abaixo?

Você padeceu de alguma doença(s) no ano anterior? Você participou no último ano de algum programa de prevenção a doenças promovido pela administração?

Você considera que sua saúde foi influenciada negativamente pelas condições de trabalho?

Você avalia positivamente o serviço prestado pelo HSPM?

O prazo para atendimento na perícia médica é adequado?

A sistemática de agendamento de perícia para licença médica é satisfatória?

Violência - peso 1

Você considera seu local de trabalho seguro?

Seu local de trabalho possui serviço de vigilância?

O serviço de vigilância é terceirizado?

Existe plantão da GCM no seu local de trabalho conforme estabelecido na legislação?

Quais? Falta de segurança/Violência/Assaltos/Drogas Ruas esburacadas/Asfalto ruim/Sem sinalização/Es

treita/ Sem iluminação

SME/DRE ofereceu no último ano algum projeto direcionado para enfrentar/prevenir a violência?

SME/DRE tem algum projeto direcionado para o tema diversidade de gênero?

SME/DRE tem algum projeto direcionado para o tema a intolerância étnico-racial?

Fonte: SINESP

Definição da metodologia de cálculo do INDICADOR SINESP

O objetivo do INDICADOR SINESP é permitir, a partir de uma única medida, avaliar e monitorar o desenvolvimento da situação de trabalho na educação nas DREs e no município de São Paulo. Além disso, é desejável que tais indicadores sejam passíveis de comparação ao longo do tempo e entre DREs.

Essas necessidades levaram à escolha de um indicador bastante simples, mas muito eficiente, que consiste na média aritmética das variáveis/questões apresentadas no Quadro 1 padronizadas em uma escala que varia de zero a 1. Assim, os indicadores SINESP (município, dimensões e DREs) são números que também variam de zero a 1, sendo zero a pior situação, em termos de garantia de direitos, e 1 a melhor.

Ao todo são calculados 98 indicadores SINESP anualmente, quais sejam:

- Um indicador SINESP município;
- Seis indicadores SINESP por dimensão para o município;

- Um indicador SINESP por DRE;
- Seis indicadores SINESP por dimensão por DRE.

Para cada informante do questionário são calculados os pontos por dimensão, a partir das respostas às perguntas do questionário de avaliação. Como a pontuação varia muito de dimensão para dimensão, é feita a padronização de cada dimensão pela fórmula:

$$I_{dck}^t = \frac{q_{dck}^t - \text{mínimo}(d)}{\text{máximo}(d) - \text{mínimo}(d)}$$

I_{dck}^t é o indicador padronizado da dimensão d no ano t para o questionário c , que pertence a DRE k

q_{dck}^t é a pontuação da dimensão d no ano t para o questionário c , que pertence a DRE k

Os valores máximo e mínimo assinalados correspondem a pontuação máxima e mínima possível em cada dimensão.

Dessa forma cada informante possui um escore em cada dimensão. A partir desses escores e com os pesos definidos pela equipe são calculados os demais indicadores.

O indicador SINESP de dimensão, ISD-DRE, é calculado pela média dos indicadores padronizados dos informantes da dimensão para a DRE.

$$ISD - DRE_{dj}^t = \frac{\sum_{k \in j} I_{dck}^t}{K}$$

$ISD - DRE_{dj}^t$ é o indicador da dimensão d no ano t para a DRE j

K é o total de informantes da DRE j

O ISD-SP é calculado pela média dos indicadores ISD-DRE.

$$ISD - SP_d^t = \frac{\sum_j ISD - DRE_{dj}^t}{J}$$

$ISD - SP_d^t$ é o indicador da dimensão d no ano t para o Município de São Paulo

J é o total de DREs

O indicador SINESP (de todas as dimensões) das DREs, IS-DRE, é calculado pela média ponderada dos indicadores de dimensão das DREs.

$$IS - DRE_j^t = \frac{\sum_d (p_d \times ISD - DRE_{dj}^t)}{7}$$

$IS - DRE_j^t$ é o indicador SINESP no ano t para a DRE j

P_d é o peso atribuído à dimensão d (2 para Saúde e 1 para as demais dimensões)

O IS-SP é calculado pela média ponderada dos indicadores de dimensão do Município de São Paulo.

$$IS - SP^t = \frac{\sum_d (p_d \times ISD - SP_d^t)}{7}$$

$IS - SP^t$ é o indicador SINESP no ano t para o Município de São Paulo

P_d é o peso atribuído à dimensão d (2 para Saúde e 1 para as demais dimensões)

Os indicadores SINESP são comparáveis entre DREs, entre DREs e o município e ao longo do tempo (considerando não haver alteração nas perguntas que fornecem informações para o indicador).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A forma de cálculo do indicador permite, de maneira simples, a comparação entre anos e entre DREs. Como se trata de médias aritméticas simples, com a utilização de uma padronização associada a limites que não variam ao longo do tempo, as comparações podem ser feitas até entre DREs diferentes em anos diferentes.

É importante que as perguntas que dão origem aos indicadores não sejam excluídas ou modificadas para que a comparação entre anos possa ser feita.

1992-2017: 25 anos de lutas e conquistas
Você faz parte desta história



A N O S

SINESP

Sede: Rua Líbero Badaró, 158 • 21º andar
• Centro • São Paulo • SP • CEP 01008-000 • Tel. 11 3116 8400
CFCL/SINESP: Pça. Dom José Gaspar, 30 • 3º andar
• Centro • São Paulo • SP • CEP 01047-010 • Tel. 11 3255 9794
sinesp@sinesp.org.br • www.sinesp.org.br